

Воронцова Н.Д.,
к.э.н., доцент, ФГБОУ ВПО «ВятГУ», г. Киров

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

Аннотация: Статья посвящена профессиональному обучению и развитию кадров в малом бизнесе. В статье раскрыты проблемы профессиональной подготовки кадров. Предложены новые формы и методы обучения, выдвинуты требования к разработке образовательных программ и преподавателям курсов. Предложенные мероприятия позволяют формировать компетентный подход к подготовке кадров в малом бизнесе.

Summary: The article is dedicated to professional education and personnel development in small business. The problems of professional training of the personnel are described in the article. New forms and training methods are offered, the requirements to development of educational programs and teacher courses are made. The offered arrangements allow to form a competent approach to the personnel training in small business.

Успешное развитие малого бизнеса напрямую связано с качеством трудовых ресурсов.

В условиях современных изменений состояния рынка труда, увеличения затрат на подбор персонала, давления со стороны конкурентов обучение становится важным направлением в системе управления персоналом.

В современное время обучение является важнейшим средством достижения стратегических целей организации, повышения ценности человеческих ресурсов. Без своевременного обучения персонала практически невозможно проведение организационных, технических изменений на предприятиях.

Особую актуальность профессиональное образование сотрудников приобретает сегодня для организаций малого бизнеса, что объясняется рядом причин.

Малый бизнес по своей природе является инновационным, поэтому интеллектуальные ресурсы для него имеют решающее значение. Это обстоятельство выдвигает высокие требования к квалификации и личностным характеристикам его работников. Вместе с тем, у большинства специалистов, занятых в малом бизнесе, нет системных знаний в области технологии современного производства, ограничены представления о жизненном цикле высокотехнологичного продукта, интеграции разнородных технологий в общей деятельности компании, технологическом аудите, экспертизе и управлении инновационными проектами.

Многие предприниматели, особенно руководители микропредприятий, недостаточно понимают роль и значение современных знаний для достижения стратегических целей организации, экономят средства на собственном обучении и обучении сотрудников. Отсутствует мотивация персонала в повышении своих профессиональных знаний и навыков.

Если в крупном бизнесе вопросы обучения персонала решаются на комплексной основе (существуют специальные службы, педагогические кадры, обучающие программы и т.п.), то в малом бизнесе дела обстоят по-другому.

Организация процесса обучения находится на низком уровне. Отсутствие или низкое качество разработки таких важных кадровых документов, как требования к должности, квалификационная модель, должностные инструкции, не позволяют

выявить истинные причины для обучения. Во многих малых фирмах отсутствует менеджер по персоналу. В связи с этим работа по организации процесса обучения носит бессистемный характер.

Еще одной проблемой можно назвать низкую эффективность процесса обучения. Повышение квалификации на малых предприятиях очень часто не окупает тех затрат, которые были вложены в его организацию и проведение. Это вызвано тем, что после завершения обучения не создаются условия, которые поощряли бы обученных реально использовать свои приобретенные знания и навыки. Нередко современные методы и навыки оказываются не востребованы из-за различий в уровне подготовки высшего руководства и наемных работников.

Успешное обучение не является гарантией роста производительности труда. Обучение приводит лишь к совершенствованию способности выполнять свою работу. Но для этого необходимо создавать условия, то есть среду, в которой бы люди хотели бы и могли использовать свои усовершенствованные способности. Данные способности необходимо превратить в компетенцию, то есть в возможность применять полученные знания в умения и навыки для достижения целей организации.

Управление компетенцией и есть управленческое новшество, которое даст новый стимул к развитию малого предприятия, устранив разрыв между растущими профессиональными требованиями и существующим уровнем компетентности каждого работника.

Для решения вышеназванных проблем можно предложить малому бизнесу профессиональное обучение в виде краткосрочных тематических семинаров, тренингов, мастер-классов, программы которых рассчитаны на 8 – 36 час. Преимущества таких программ обучения:

- привлекательны по тематике, т.к. затрагивают только интересующую предпринимателя проблему;
- выгодно предпринимателю, т.к. минимальны затраты времени и средств на обучение;
- возможность проводить корпоративное обучение с выездом в организацию, что предпочтительнее для предпринимателя.

При корпоративном обучении в малом бизнесе формируется, как правило, небольшая по численности группа слушателей. Это дает возможность применить индивидуализацию обучения. Преимущества такого обучения состоит в том, что позволяет выявить и развить способности обучающихся. Индивидуализация обучения – это один из важных компонентов обновленных основ образования. Вышеперечисленные интерактивные формы обучения позволяют перейти к индивидуализации в образовании.

Проведение обучения в формате тренингов имеет ряд преимуществ:

- при активном обучении концентрация внимания и уровень запоминания достаточно высоки, что позволяет усвоить большой процент материала;
- тренинги позволяют получить навыки практической работы;
- тренинги способны усилить существующую мотивацию участников;
- тренинговые занятия позволяют обменяться собственным опытом, обсудить схожие проблемы и способы их решения, то есть поучиться на чужом опыте.

Семинар, как активная форма обучения, позволяет обсудить проблемные вопросы, ознакомиться с работами коллег, выработать навыки профессиональной полемики. Особую роль здесь могут сыграть интерактивные семинары в режиме ВЕБ-конференций.

Мастер-класс – это обмен опытом с коллегами. Мастера своего дела делятся со слушателями уникальными методиками, действующими технологиями.

Такое краткосрочное обучение должно носить непрерывный характер, системный, так как в современных условиях профессиональные знания быстро

устаревают. Это в свою очередь выдвигает особые требования к программам обучения и педагогическому мастерству бизнес – тренера.

Программы должны быть направлены на потребности предприятия, носить сугубо практический характер и актуальное содержание, учитывать специфику российского бизнеса, уровень теоретической подготовки слушателей и степень их мотивации к обучению. Бизнес – тренер (преподаватель курсов) должен быть знаком с конкретным бизнесом, являющимся предметом обучения, знаком с проблемами этого бизнеса. По сути, бизнес-тренер должен выступать в роли эксперта.

Такая система непрерывного образования и подготовки кадров позволит:

- сбалансировать предлагаемые образовательные услуги и потребности предпринимателей (работодателей);
- повысить качество непрерывного образования;
- содействовать работодателям в получении квалифицированных кадров;
- оптимизировать подготовку кадров к профессиональной деятельности.

Таким образом, проблемы успешного развития бизнеса и проблемы обучения персонала неразрывны. Задача сохранения и развития трудового потенциала работников малого предприятия является не менее актуальной, чем достижение высоких показателей в производственной деятельности, и обучение персонала должно стать ее эффективным инструментом.